



BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian, dan pengujian yang dilaksanakan mengenai kontribusi antara citra diri dan interaksi sosial dengan *quality of work life* karyawan produksi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada umumnya, citra diri pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk cenderung tergolong pada kategori sedang (rata-rata). Artinya, karyawan pada kategori ini bila tidak bisa menjadi negatif.
2. Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk memiliki tingkat interaksi sosial yang sedang (rata-rata). Artinya, karyawan pada kategori ini bila meningkatkan kontak sosial dan komunikasinya akan meningkatkan menjadi tinggi dan bila tidak bisa menjadi rendah.

3. Tingkat *quality of work life* karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk pada kategori sedang (rata-rata).
4. Terdapat tiga dimensi dari variabel citra diri yang memiliki korelasi positif yang signifikan yakni pola pikir yang positif dan realists terhadap dirinya sendiri, menghargai diri sendiri dan cara orang lain bereaksi terhadap dirinya.
5. Terdapat tiga dimensi dari variabel interaksi sosial yang memiliki korelasi positif yang signifikan yakni komunikasi, sikap dan norma sosial.

6. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara citra diri dengan *quality of work life* pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi citra diri maka semakin tinggi *quality of work life* karyawan, dan sebaliknya. Namun, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara citra diri *quality of work life*. Dengan demikian, tinggi rendahnya citra

diri tidak dapat dijelaskan oleh *quality of work life*. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “citra diri berkontribusi secara signifikan terhadap *quality of work life*” ditolak.

7. Interaksi sosial (X_2) yang diukur oleh *quality of work life* (Y) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap ideal ataupun tidaknya *quality of work life*. Dengan demikian tinggi rendahnya atau ideal atau tidaknya *quality of work life* dijelaskan oleh interaksi sosial. Besarnya kontribusi interaksi sosial secara langsung dan tidak langsung berkontribusi terhadap *quality of work life*. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “interaksi sosial berkontribusi secara signifikan terhadap *quality of work life*” dapat diterima.
8. Secara simultan citra diri dan interaksi sosial berkontribusi secara signifikan terhadap *quality of work life* sebesar 25,8%. Sisanya yaitu sebesar 74,1% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain diluar variabel. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “citra diri dan interaksi sosial berkontribusi secara signifikan terhadap *quality of work life*” dapat diterima.

5.2 REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

- Perusahaan masih memiliki karyawan dengan citra diri negatif berjumlah 17 orang. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mengadakan program pelatihan pengembangan diri yang dapat meningkatkan pola pikir yang positif dan imajinatif dari karyawan, serta menghargai dirinya dan pekerjaannya, dan menerima respon yang baik dari lingkungannya. Sehingga, motivasi diri karyawan juga ikut meningkat selain citra diri yang juga ikut beriringan meningkat.

- Mengingat masih adanya karyawan yang masih tergolong pada kategori rendah, tentu saja perusahaan sebaiknya juga memperhatikan kelompok karyawan dengan interaksi sosial yang rendah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan konseling kelompok seperti *focus group disccusion* (FGD).
- Begitupun dengan *quality of work life* yang secara umum berada pada kategori sedang, sehingga masih perlu juga dioptimalkan menjadi ideal. Dalam hal ini perusahaan dapat melakukan aktivitas-aktivitas dalam meningkatkan *quality of work life*. Seperti membiarkan karyawan berpartisipasi dalam proses membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kemudian bisa juga dengan melakukan *job redesign*, *job enrichment*, serta *team building*.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyadari masih adanya kekurangan pada penelitian ini. Namun, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan penelitian awal/ dasar penelitian bagi peneliti selanjutnya dengan keberagaman metode penelitian yang akan dilakukannya.